

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЖАЛКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»**

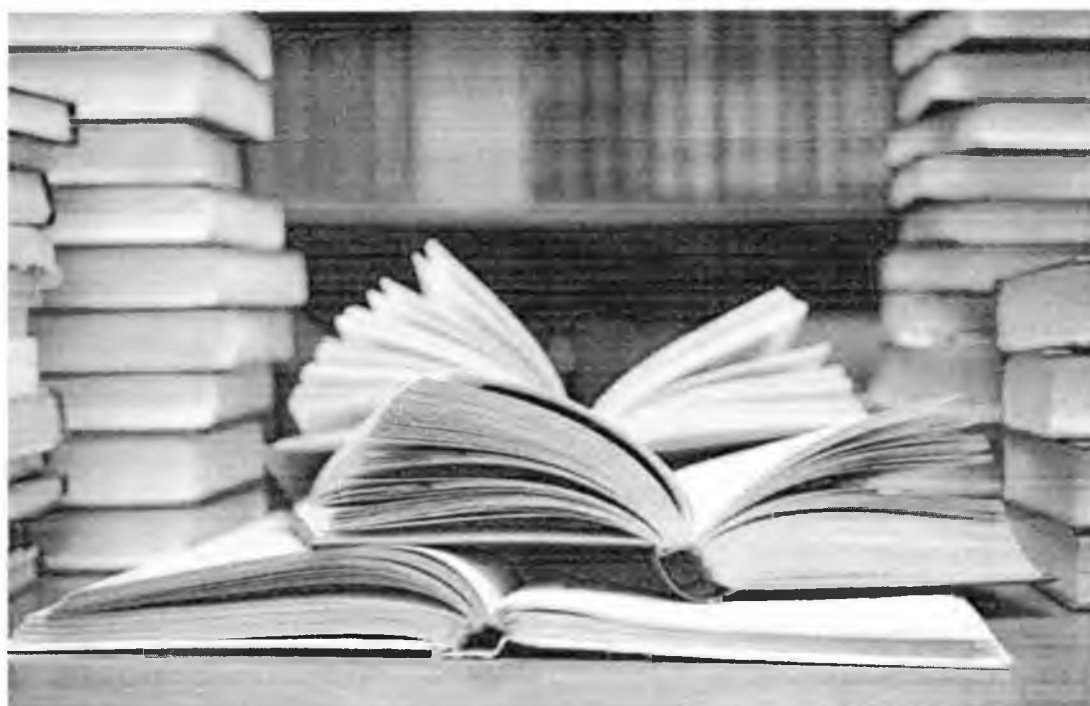
УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Джалкинская
средняя школа №3»

_____ М.А.Исаева

« _____ » _____ 2022г.

**ПРОГРАММА ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА
В МБОУ «ДЖАЛКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №3»
НА 2022/2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**



Актуальность

Современное образование - один из решающих факторов развития всей страны. Сегодня определены пять основных направлений развития общего образования, а также направления кадровой политики в условиях реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», направления работы по совершенствованию потенциала отечественного учительства. Для системы образования в целом характерны снижение престижности педагогического образования, «старение» педагогических кадров, недостаточное финансирование проектов по улучшению социального статуса педагогов. Поэтому, привлечение молодых специалистов для работы в системе общего образования поможет решить проблему кадрового обеспечения, соответствующего современным требованиям. Привлечение молодых специалистов, получивших современное профессиональное образование, позволит ускорить внедрение в систему общего образования стандартов второго поколения, современных информационных и коммуникационных, здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций. Актуальным для руководителей образовательных учреждений при работе с кадрами является создание условий для их адаптации и закрепления в школе, перспектив профессионального роста.

Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему), и характеризуется изменением взаимоотношений с социумом, формированием профессионального самоопределения.

Таким образом, назрела необходимость создания в структуре методической службы появления «Школы молодого педагога», объединившей молодых учителей со стажем работы до пяти лет.

Как показывает практика, выпускники ВУЗов, колледжей приходят в школу, имея неплохие теоретические знания, но, не имея практики. Зачастую, вчерашние студенты не догадываются - с какими проблемами им придется столкнуться.

И, проработав год по специальности, бегут на поиски другой работы. Поэтому так актуально стал вопрос о помощи молодым педагогам и создании «Школы молодых педагогов», как организации, осуществляющей эту помощь.

Качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и опытный учитель. Ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности. И сегодня требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность учителя, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь. Необходимо создать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

«Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии,

важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя.

«Школа молодого педагога» представляет комплекс семинаров, круглых столов, практикумов. Это теоретические и практические занятия по психологии, педагогике, тренинги, тесты, открытые уроки, выставки

Направления работы «Школы молодого педагога»

1. Диагностика затруднений в деятельности молодых учителей, их профессионального уровня и др.;

2. Просветительская деятельность (познания в области педагогики, психологии, методики);

3. Оказание практической помощи в работе с документацией, при составлении рабочей программы, заполнении журнала, планировании урока и др.;

4. Наставничество;

5. Вовлечение в активную деятельность для повышения профессионального уровня через участие в конкурсах, конференциях разного уровня.

6. Ликвидацию трудностей, возникающих в области:
правовой грамотности;

-организации учебно-воспитательного процесса;

-методики преподаваемых предметов;

-организации работы с классным коллективом и родителями учащихся;

-самопрезентации, раскрытия творческого потенциала.

-психологической адаптации молодого педагога.

Основные виды деятельности.

1. Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

2. Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

3. Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

4. Посещение уроков молодых специалистов.

5. Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

6. Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Формы работы:

- круглый стол;
- дискуссии;
- обсуждения;
- игра-тренинг;
- семинар.

Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива.

Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Для того, что бы этот процесс был успешным необходимо организовать наставничество.

педагогических находок. Итогом учебного года может быть самопрезентация молодых специалистов, где они могут представить результаты своей профессиональной деятельности.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Цель: оказание практической помощи молодым и малоопытным учителям в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

1. Создать базу данных молодых педагогов школы;
2. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых педагогов.
3. Провести диагностику затруднений молодых педагогов, их профессионального уровня;
4. Разработать эффективную систему методического и психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов, исходя из результатов диагностики;
5. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

6. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

7. Наладить связь с ВУЗами, колледжами с целью трудоустройства выпускников.

8. Программу «Земский учитель» воплотить в действие.

9. Решение жилищной проблемы у молодых педагогов.

Планируемые результаты программы:

Предполагается, что в результате реализации программы молодые специалисты будут способны:

1. Осмыслить свою роль в обществе через знакомство с нормативно-правовой базой, необходимой для работы учителя.

2. Применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям;

3. Проводить анализ и рефлексию деятельности, выявлять причины своих профессиональных затруднений и выбирать методы их устранения;

4. Грамотно спланировать работу по осуществлению связи школы с семьей, центрами дополнительного образования, общественными организациями.

5. Выстроить психологический контакт с педагогическим, ученическим, родительским коллективами.

6. Грамотно презентовать и предъявлять себя, как специалиста и свою профессиональную деятельность через современные формы.

7. Участвовать в профессиональных мероприятиях: конкурсах, семинарах, конференциях.

8. Повышение у молодых педагогов интереса к профессии.

9. Формирование устойчивой и осознанной мотивации быть учителем.

Организация наставничества

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника — помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов (приложение 1). Существует много видов анкет для учителя, применяемых в зависимости от цели.

Цели анкетирования:

- выявить в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы "Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса".